

**Commission des droits de la personne du  
Nouveau-Brunswick**  
**Ligne directrice sur les convictions ou l'activité  
politiques**  
**Date de révision Janvier 2011**

**Remarque**

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « la Commission ») élabore des lignes directrices pour s'acquitter de son mandat qui consiste à prévenir la discrimination. Ces lignes directrices ont pour objet d'aider chacun à comprendre ses droits et ses obligations sous le régime de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « le Code »).

La présente ligne directrice pose en principe l'interprétation que fait la Commission des dispositions du *Code* qui traitent de la discrimination fondée sur les convictions ou l'activité politiques, dont traitent les articles 3 à 7 du *Code*<sup>1</sup>. Elle est subordonnée aux décisions des commissions d'enquête, des tribunaux administratifs et des tribunaux de droit commun. La présente ligne directrice doit être lue en tenant compte de ces décisions et du libellé des dispositions du *Code*. En cas de divergence entre la présente ligne directrice et les dispositions du *Code*, ces dernières ont préséance. Cette ligne directrice n'a pas valeur d'avis juridique. Toute question au sujet de la présente ligne directrice doit être adressée au personnel de la Commission.

**Table des matières**

1. Discrimination fondée sur les convictions ou l'activité politiques
2. Emploi
  - 2.1 Au moment de l'engagement
  - 2.2 En cours d'emploi
  - 2.3 Obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des convictions ou de l'activité politiques
  - 2.4 Limites aux mesures d'adaptation (qualifications professionnelles réellement requises)
3. Logement, services, biens et installations
4. Renseignements

## **1. Discrimination fondée sur les convictions ou l'activité politiques**

Le *Code* interdit la discrimination (qu'elle soit intentionnelle ou non) fondée sur les convictions ou l'activité politiques dans des domaines comme l'emploi, le logement, les services au public (c.-à-d. les écoles, les hôpitaux, les restaurants, les centres commerciaux ou les assurances) et l'adhésion à un syndicat ou à une association professionnelle<sup>2</sup>.

Par « convictions ou activité politiques », on entend l'appartenance ou l'association à un parti politique<sup>3</sup>, y compris :

- l'adhésion à un parti politique;
- les contributions financières à un parti politique;
- la participation publique ou active à un parti politique;
- une association étroite avec un conjoint qui est actif en politique;
- le fait de se porter candidat ou d'être élu à un scrutin municipal, provincial ou fédéral;
- le fait de travailler pour un candidat politique;
- la participation à une protestation ou à un mouvement politique<sup>4</sup>.

Le *Code* interdit également toute discrimination fondée sur l'absence de convictions ou d'activité politiques particulières.

## **2. Emploi**

Un employeur qui fait preuve de discrimination à l'endroit d'un employé ou d'un employé éventuel en raison de ses convictions ou de son activité politiques contrevient au *Code*.

Le *Code* interdit toute discrimination dans tous les aspects d'un emploi à temps plein, à temps partiel, permanent, occasionnel ou à l'essai. Cette interdiction s'applique aussi aux emplois non rémunérés ou bénévoles, aux agences de recrutement et de placement, aux syndicats et aux associations de métiers<sup>5</sup>.

### **2.1 Au moment de l'engagement**

Lors de l'engagement d'un nouvel employé, contrevient au *Code* tout employeur qui :

- pose des questions à un employé éventuel au sujet de ses convictions ou de son activité politiques dans une demande ou une entrevue d'emploi;
- publie une offre d'emploi qui exige que les candidats aient des convictions politiques particulières;

- publie une offre d'emploi qui exclut des candidats éventuels en raison de leurs convictions politiques;
- demande aux candidats des références au sujet de leurs convictions ou de leur activité politiques.

## **2.2 En cours d'emploi**

En vertu des mesures législatives sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, les employeurs ne peuvent pas :

- refuser de promouvoir un employé en raison de ses convictions ou de son activité politiques;
- imposer des mesures disciplinaires ou une rétrogradation à un employé en raison de ses convictions ou de son activité politiques;
- mettre fin à l'emploi d'un employé en raison de ses convictions ou de son activité politiques;
- omettre de tenir compte de la candidature d'un employé à un nouveau poste en raison de ses convictions ou de son activité politiques<sup>6</sup>;
- refuser de renouveler un contrat de travail en raison de convictions ou d'une activité politiques<sup>7</sup>;
- accorder un contrat de travail en fonction de convictions ou de l'activité politiques;
- réduire les heures de travail d'un employé en raison de ses convictions ou de son activité politiques<sup>8</sup>;
- abuser de son pouvoir en forçant un employé à adhérer à des convictions politiques particulières ou à exercer une activité politique<sup>9</sup>.

## **2.3 Obligation de prendre des mesures d'adaptation**

Le *Code* exige que les employeurs évitent d'adopter des politiques qui ont un effet discriminatoire par rapport aux convictions ou à l'activité politiques de leurs employés. Les employeurs ont l'obligation de prendre, à l'égard des convictions et de l'activité politiques de leurs employés, toutes les mesures d'adaptation possibles qui ne leur occasionnent pas de contraintes excessives.

### **Qu'entend-on par « contraintes excessives »?**

- On parle de « contraintes excessives » lorsque les mesures d'adaptation qui devraient être prises à l'égard des convictions ou de l'activité politiques des employés occasionneraient des difficultés extrêmes à l'employeur.
- Voici des exemples de contraintes excessives dans ce contexte :
  - une grande perturbation dans l'entreprise;
  - le fait qu'il serait nécessaire de sacrifier les objectifs de l'entreprise ou de l'organisme pour tolérer les convictions ou l'activité politiques d'un employé.

Afin de prendre des mesures d'adaptation nécessaires à l'égard des convictions ou de l'activité politiques au travail, les employeurs peuvent :

- s'abstenir de prendre des mesures disciplinaires ou autres à l'endroit d'un employé à cause de ses opinions politiques;
- s'abstenir de prendre des mesures disciplinaires ou autres à l'endroit d'un employé en raison de son activité politique après les heures de travail;
- tolérer la libre expression des convictions politiques en milieu de travail.

## **2.4 Limites aux mesures d'adaptation (qualifications professionnelles réellement requises)**

Une conduite peut être jugée non discriminatoire si l'organisme peut démontrer que la restriction, la condition ou la préférence reposant sur les convictions ou l'activité politiques se fonde sur des qualifications professionnelles réellement requises, selon ce que détermine la Commission<sup>10</sup>.

Pour être considérée comme une qualification professionnelle réellement requise, la norme adoptée par l'employeur doit remplir le critère à trois volets de l'arrêt *Meiorin*<sup>11</sup>. L'employeur doit établir :

1. qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
2. qu'il a adopté la norme en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
3. que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail, c'est-à-dire qu'il est impossible pour l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des personnes touchées sans subir des contraintes excessives<sup>12</sup>.

### **Exemple**

Le gouvernement de la Colombie-Britannique a mis sur pied une assemblée de citoyens sur la réforme électorale, qu'il a chargée d'étudier différents moyens d'élire les députés à l'Assemblée législative. Le gouvernement voulait s'assurer que les membres de l'assemblée citoyenne étaient impartiaux au plan politique (c'est-à-dire neutres, non partisans et sans parti pris). Une dame a présenté sa candidature au poste de directrice des communications de l'assemblée citoyenne et elle a été engagée. Le président de l'assemblée a appris subséquemment que la dame avait été membre et administratrice du Parti Vert pendant un certain temps. Le Parti Vert était publiquement en faveur de la représentation proportionnelle comme moyen d'élire des représentants politiques. L'assemblée citoyenne a retiré son offre d'emploi à la dame, de crainte que la population considère qu'elle avait un parti pris.

Le tribunal a statué que la dame avait été victime de discrimination à cause de ses convictions politiques, mais il a ajouté que cette discrimination était justifiée en l'espèce, car elle reposait sur une qualification professionnelle réellement requise (le critère à trois volets de l'arrêt *Meiorin* était rempli)<sup>13</sup>.

Par ailleurs, le *Code* n'empêche pas les employeurs :

- de déterminer et de faire observer des qualifications professionnelles réellement requises lorsque leur entreprise ou organisme fait du lobbying ou défend des intérêts politiques;
- de réagir face aux perturbations du travail causées par la contestation ou l'activité politique ou de prendre des mesures raisonnables pour empêcher les perturbations du travail causées par la contestation ou l'activité politique;
- d'établir ou de faire observer des politiques sur les conflits d'intérêts qui déterminent si certains employés peuvent faire l'objet de restrictions dans l'expression de leurs convictions politiques ou dans l'exercice de leur activité politique<sup>14</sup>.

Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez prendre connaissance des explications formulées par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick dans ses *Lignes directrices relatives à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable*.

### **3. Logement, services, biens et installations**

Le *Code* interdit toute discrimination envers une personne en matière de logement, de services, de biens et d'installations pour des raisons de convictions ou d'activité politiques<sup>15</sup>. Ces dispositions s'appliquent aussi aux logements locatifs, aux établissements d'enseignement, aux hôpitaux et aux services de santé, aux assureurs et aux lieux publics comme les centres commerciaux, les parcs, le transport public, les magasins et les restaurants.

Cela signifie que les convictions et l'activité politiques d'une personne doivent faire l'objet de mesures d'adaptation, pourvu que celles-ci n'imposent pas de contraintes excessives. On ne peut pas refuser un service ou un accès à une personne en raison de ses convictions ou de son activité politiques, sauf si on a un motif véritable (« de bonne foi ») de le faire.

#### **Exemples de discrimination :**

- Refuser à une personne l'accès à des services du gouvernement ou du secteur privé à cause de ses convictions ou de son activité politiques;
- Harceler des clients à cause de leurs convictions ou de leur activité politiques;



- Refuser de louer à un locataire potentiel à cause de ses convictions ou de son activité politiques.

#### 4. Renseignements

Pour de plus amples renseignements au sujet du Code ou de la présente ligne directrice, veuillez prendre contact avec la Commission au 1-888-471-2233 (sans frais au Nouveau-Brunswick) ou au 506-453-2301. Les utilisateurs d'ATS peuvent communiquer avec la Commission au 506-453-2911.

Vous pouvez également visiter le site Web de la Commission ([www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)) ou envoyer un courriel au [hrc.cdp@gnb.ca](mailto:hrc.cdp@gnb.ca).

##### **Bureau de Fredericton**

C.P. 6000

Fredericton (N.-B.) E3B 5H1

Télécopieur : 506-453-2653

---

<sup>1</sup> La Commission désire remercier les différentes commissions des droits de la personne partout au Canada qui lui ont donné la possibilité d'étudier leurs lignes directrices et leurs documents sur les convictions et l'activité politiques et de s'en inspirer.

<sup>2</sup> *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, art. 3-7.

<sup>3</sup> *Condon v. Prince Edward Island* (2002), 43 C.H.R.R. D/433 [*Condon*].

<sup>4</sup> *Jamieson v. Victoria Native Friendship Center* (1994), 22 C.H.R.R. D/250 (B.C.C.H.R.). Le conseil a conclu qu'en l'absence d'une définition dans la *Human Rights Act* (devenue le *Human Rights Code*) de la Colombie-Britannique, les convictions politiques ne se limitent pas au militantisme ou à l'activité dans des partis politiques reconnus ou inscrits. En l'espèce, le conseil a reconnu que les convictions au sujet de l'organisation et de la gouvernance de collectivités des Premières Nations étaient des convictions politiques.

<sup>5</sup> *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, art. 3.

<sup>6</sup> *Dowling v. Prince Edward Island*, 2006 PESCAD 1, 57 C.H.R.R. D/429. Un homme avait travaillé pour le gouvernement provincial pendant 16 ans à titre de golfeur professionnel. Il a pris congé pour se présenter aux élections provinciales comme candidat du Parti libéral. Il n'a pas remporté le scrutin et le Parti conservateur a été élu. L'homme a ensuite perdu son emploi, et on ne lui a pas donné la possibilité de présenter sa candidature au nouveau poste de surveillant de la boutique de golf qui comportait essentiellement les mêmes attributions que son ancien emploi. Le tribunal a statué que la cessation d'emploi était attribuable à une restructuration par le gouvernement de ses activités dans le domaine du golf, et non aux convictions ou à l'activité politiques du plaignant. Mais le tribunal a ajouté que celui-ci avait été victime de discrimination à cause de ses convictions et de son activité politiques lorsque le gouvernement provincial avait omis de tenir compte de sa candidature au poste de surveillant de la boutique de golf.

<sup>7</sup> *Condon*, *supra*.

---

<sup>8</sup> *Condon, supra.*

<sup>9</sup> *Chrzanowski v. Mah (No. 3)*, 2006 BCHRT 526, 58 C.H.R.R. D/198. Un employeur a exigé que sa réceptionniste travaille un après-midi au bureau local de campagne électorale du NPD. La réceptionniste a fait savoir à son employeur qu'elle ne désirait pas retourner travailler au bureau du NPD. Son employeur a alors mis fin à son emploi. Le tribunal des droits de la personne de la C.-B. a statué que la réceptionniste n'avait pas fait l'objet de discrimination fondée sur ses convictions politiques, parce qu'elle n'avait pas réussi à établir :

(i) que le fait de travailler pour un parti politique avait eu un effet préjudiciable pour elle à cause de ses convictions politiques;

(ii) ou que le fait de travailler pour le NDP allait à l'encontre de ses convictions politiques.

<sup>10</sup> *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, par. 3(5), 4(4) et 5(2).

<sup>11</sup> *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

<sup>12</sup> *Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, Rapport annuel 2002-2003*, p. 13-14.

<sup>13</sup> *Trevena v. Citizens' Assembly on Electoral Reform*, 2004 BCHRT 24, 49 C.H.R.R. D/47 [*Trevena*].

<sup>14</sup> *Osborne c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1991] 2 R.C.S. 69. La Cour a statué que les restrictions visant l'activité politique des fonctionnaires étaient justifiées et qu'elles n'étaient pas discriminatoires (voir aussi la décision *Trevena*).

<sup>15</sup> *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, art. 4-5.